



Toiminnallinen kehittäispäivä Keroputaan sairaalan hoito- ja
kuntoutusosaston henkilökunnalle

Opinnäytetyö

Riku Kähkönen

Terveysalan AMK
Sairaanhoitaja

KEMI 2012

TIIVISTELMÄ
KEMI- TORNION AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Hoitotyön koulutusohjelma

RIKU KÄHKÖNEN

TOIMINNALLINEN KEHITTÄMISPÄIVÄ KEROPUTAAN SAIRAALAN HOITO- JA KUNTOUTUSOSASTOLLE

Opinnäytetyö, 28 sivua
Opettajat: Elli Peteri ja Seppo Kilpiäinen

16.5.2011

Asiasanat: muutos työpaikalla, työhyvinvointi, ryhmänohjaus

Ihmisen kokemus työstä, työssä tapahtuvan vuorovaikutuksen sekä työssä kohtaamansa ihmiset vaikuttavat ihmisen elämään, mikä tekee työyhteisöstä merkittävän osatekijän ihmisen elämän jäsentäjänä. (Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010 5) Hyvinvoinnin ylläpitämisen edellytyksenä on, että työntekijä omaa aineellisia, sosiaalisia sekä persoonallisia voimavaroja. Vahvan ammatillisen itsetunnon omaava henkilö kykenee selviytymään työelämän tuomista ongelmatilanteista paremmin verrattuna työntekijään jolla on huono ammatillinen itsetunto. (Niskanen, Mauno & Murto, Kari & Haapamäki, Jouko 1998 15) Työhyvinvoinnilla ei saavuteta absoluuttista onnea sekä hyvää oloa, vaan sitä, että työyhteisö ja sen yksilöt kykenevät kohtalaisesti sietämään epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. (Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007 129)

Toiminnallinen kehittämisspäivä Keroputaan sairaalan henkilökunnalle toteutettiin syksyllä 2010. Kehittämisspäivän tavoitteena oli työyhteisön tutustuminen toisiinsa, jonka avulla voidaan vaikuttaa positiivisesti henkilökunnan työhyvinvointiin. Työskentely menetelminä työhyvinvoinnin parantamiseksi kehittämisspäivän aikana käytettiin ohjattuja, työstä irtaannuttavia ja työyhteisöä yhdistäviä toimintoja, leikkimielistä kilpailua käyttäen.

Työyhteisön jäsenet olivat mukana runsain joukoin, henkilökunnalla oli myönteinen asenne päivään. Toimintapäivästä kerätyn palautteen perusteella ilmeni, että henkilökunta oli tyytyväinen päivän antiin. Toimintapäivä sujui suunnitelmien mukaisesti.

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	4
2	TYÖHYVINVOINTI.....	5
2.1	Työhyvinvointi muutoksen alaisessa työyhteisössä.....	7
2.2	Työhyvinvoinnin ulottuvuudet	9
2.3	Työhyvinvointi hoitotyössä	10
3	RYHMÄNOHJAUS PROJEKTISSA.....	12
4	Projektin tarkoitus, tavoite, rakenne ja eteneminen.....	16
5	POHDINTA	22
5.1	Eettisyys	23
5.2	Luotettavuus	23
5.3	Jatkokehittäminen	26
	LÄHTEET	27

LIITTEET

1 JOHDANTO

Viime vuosina työelämässä on alettu pohtimaan, miten ihmiset jaksaisivat työssään paremmin ja pysyisivät vielä pitempään. 1990-luvun lopulla otettiin käyttöön termi työhyvinvointi. Työhyvinvointia ei pystytä yksiselitteisesti mittaamaan, sillä työhyvinvointi on subjektiivinen käsite. Työhyvinvointiin ei ole suoranaisia mittareita ja jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan. (Vesterinen. Hakupäivä 10.5.2011.)

Työhyvinvointiin panostaminen on kannattavaa, sillä sinne panostetut rahat tulevat moninkertaisina takaisin välillisten vaikutusten kuten sairauspoissaolojen vähentymisen kautta. Nykänen viittaa kirjassaan Amerikkalaistutkimukseen, minkä mukaan työhyvinvointiin panostetut rahat ovat kolminkertaistaneet itsensä. Nykäsen kertoo, että Professori Guy Ahosen arvion mukaan Suomessa työhyvinvoinnista saatu hyöty on jopa 10-kertainen. Tulos rakentuu Suomen työhyvinvointitoiminnan monipuolisuudesta. (Nykänen. 2007, 16.)

Muutos herättää niin myönteisiä kuin kielteisiäkin tunteita. Se on uuden luomista, epäjatkuvuutta, tuttujen suhteiden ja järjestelmien tuhoutumista sekä hyppy tuntemattoon. Muutoksen sietokyvyssä on suuria yksilöllisiä eroja. (Rauramo. 2004, 16.) Hyvin suunniteltu työhyvinvointia tukeva toiminta mahdollistaa työntekijöiden tutustumisen toisiinsa vapaammissa olosuhteissa ja tukee osaltaan työntekijöiden välisten suhteiden rakentumista. Ryhmässä koetun ilon ja onnistumisen kautta henkilökunnan yhteistyö paranee myös työpaikalla.

Keroputaan sairaalan hoito- ja kuntoutusosaston osastonhoitaja Ojanaho ehdotti minulle, että suunnittelen ja toteutan opinnäytetyönäni toiminnallisen kehittämispäivän Keroputaansairaalan hoito- ja kuntoutusosaston henkilökunnalle. Päivän aikana jokaisella osallistujalla on mahdollisuus tutustua työtovereihinsa paremmin ja kokea onnistumisen tunteita ryhmässä. Tavoitteena osaltaan edistää yhteistyötä työaikana ja näin ollen parantaa työn mielekkyyttä ja tuloksellisuutta. Keroputaalla tehtyjen muutosten vuoksi henkilökunta on järjestäytynyt uudelleen eri osastojen kesken. Uusi toimintamalli sekä uudet työkaverit ovat aiheuttaneet työntekijöissä jossain määrin hämmennystä. Projektin

toimeksiantajana toimii hoito- ja kuntoutusosaston osastonhoitaja Ojanaho. Ojanahon toivomuksesta toiminnallisen kehittämissäpäivän ajankohdaksi valittiin 28.10.2010.

Projektin tarkoituksena on suunnitella ja toteuttaa ohjattu päivä Keroputaan sairaalan henkilökunnalle, jossa henkilökunnalla on mahdollisuus tutustua toisiinsa työpaikan ulkopuolella. Toimintapäivän aikana henkilökunta yhdessä osallistuu kehittävään ja ilmapiiiriä parantavaan toimintaan.

Toimintapäivän tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen ja sen seurauksena, työnaadun parantaminen. Toimivan yhteistyön ja hyvän työilmapiirin avulla viihtyvyys ja työn sujuvuus vahvistuvat. Näillä seikoilla voidaan vaikuttaa yksilöiden kokemaan stressiin ja näin ollen vaikuttamaan sairauspoissaoloihin pidemmällä tähtäimellä.

Mielenkiintoni projektia kohtaan heräsi heti alussa. Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaan ammatti antaa minulle valmiudet suunnitella ja toteuttaa toiminnallisia tapahtumia, mikä edesauttoi päätöstä suorittaa opinnäytetyönä toiminnallinen päivä. Pidän toiminnan suunnittelusta ja ohjaamisesta, myös uudenlaisen toimintatavan kehittäminen on minulle mieluista.

Keroputaan sairaalassa tehtyjen muutosten avulla on tarkoitus tehdä sairaalasta ns. seinäntön sairaala, jossa eri osastojen henkilökunta voi tehdä hyvää yhteistyötä. Keroputaan sairaalassa on yhdistetty turvaosasto sekä pitkäaikaissosasto yhdeksi hoito- ja kuntoutusosastoksi. Kahden osaston väliin on rakennettu yksi suuri kanslia, johon mahtuu uuden sekä fyysisesti että potilasmäärältään suuremman osaston henkilökunta.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnista tiedetään se, että työhyvinvointia syntyy, kun työolosuhteet ovat moitteettomat. Tällöin työ vastaa työntekijän ammattitaitoa, työntekijä on oman kokemansa mukaan hyvässä fyysisessä, sosiaalisessa sekä psyykkisessä kunnossa. Työhyvinvointi ei synny pelkästään työhön liittyvistä seikoista vaan se rakentuu kokonaiselämäntilanteen mukaan. Yksityiselämässä tapahtuvat raskaat muutokset vaikuttavat työelämässä voimavaroihin. (Vesterinen, hakupäivä 10.5.2011)

Työhyvinvointia on yleisesti tuettu pelkällä TYKY -toiminnalla, mutta tällä toimintamallilla on painopiste vahvasti fyysisen hyvinvoinnin tukemisessa. Fyysisen kunnon ja terveyden edistäminen ovat tärkeitä seikkoja työhyvinvoinnin kannalta. Kuitenkin on otettava huomioon myös yleinen ilmapiiri työpaikalla, mikä on edellytyksenä hyvin toimivalle työyhteisölle. (Vesterinen. Hakupäivä 10.5.2011.) Ensisijaisessa asemassa työhyvinvoinnissa ovat työnantajan sekä esimiesten tavat ja asenteet työhyvinvointia kohtaan. Työyhteisö rakentuu yksilöistä, jolloin jokainen yksilö on osana tätä tärkeää palapeliä vaikuttamassa työhyvinvointiin työssä jaksamiseen. (Nykänen. 2007, 15.)

Työolosuhteiden ja työn sisällön ajateltiin ennen olevan ainoita asioita, jotka vaikuttivat työntekijän jaksamiseen työssään ja jaksamisella oli lähinnä fyysisyyttä tarkoittava merkitys. Työntekijän henkinen jaksaminen otettiin tarkkailun kohteeksi vasta vuosittu-hannen vaihteessa, jolloin se kirjattiin uudistettuun työturvallisuuslakiin. Uudet johtamismuodot pyrkivät nostamaan ihmisen jaksamiseen vaikuttavat tekijät ihmisen kokonaistilanteen huomioon ottaen. (Vesterinen, hakupäivä 10.5.2011.)

Työhyvinvointi rakentuu hyvin tehdystä työstä ja toimivasta työyhteisöstä. Työhyvinvointi ei ole olemassa oleva asia, vaan se on subjektiivinen käsite mikä on osa työyhteisöä ja muokkautuu sen mukana. Työhyvinvointi voidaan määritellä positiivisena työelämänlaatuna, johon vaikuttavat kaikki työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön sekä koko organisaatioon vaikuttavat seikat. Puhuttaessa työhyvinvoinnin edistämisestä, puhutaan kokonaisvaltaisesta työelämän edistämisestä. (Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007 128.)

Työelämään liittyy useita tekijöitä, jotka suojaavat työntekijän terveyttä. Työn organisoinnilla ja sosiaalisten suhteiden laadulla kyetään vaikuttamaan työntekijöiden hyvinvointiin sekä terveyteen. (Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka 2002, 2.) Työyhteisön toimivuus perustuu vuorovaikutukseen ja hyvin toimiva työyhteisö saa hyviä tuloksia aikaan sekä kykenee toimimaan kaikenlaisissa tilanteissa. Vuorovaikutuksellisesti toimiva työyhteisö kykenee luovuuteen ja sen avulla mukautumaan työympäristön vaatimiin muutoksiin. Toimivan vuorovaikutuksen avulla työyhteisö kykenee tehokkaaseen toimintaan myös muutoksen tuomassa turbulenssissa. (Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007 133.)

2.1 Työhyvinvointi muutoksen alaisessa työyhteisössä

Työkuormituksen noustessa keskustelun aiheeksi suurimpana ongelmana pidettiin samankaltaisten liikkeiden tuomia fyysisiä oireita. Seuraavaksi puheenaiheeksi nousivat ympäristöön ja työturvallisuuteen liittyvät ongelmat. Viimeaikoina huomio on kiinnittynyt psyykkisiin kuormitustekijöihin sekä erityisesti muutoksessa jaksamiseen. Muutostilanteessa laadukkaisiin terveystalouteihin panostaminen ja saatavuuden varmistaminen on erittäin tärkeää, sillä epävarmuus, pelko ja pettymykset voivat aiheuttaa fyysistä oireilua. Osaava työterveyshuolto kykenee ymmärtämään ihmisten kokonaistilannetta ja ohjata heidät tarvittaessa muiden palvelujen piiriin. (Korppoo. 2011, 13, hakupäivä 10.5.2011.)

Turvallisuus nousee merkittävänä tekijänä esille puhuttaessa työhyvinvoinnin perusteista. Muutoksen tuoma epävarmuus aiheuttaa turvattomuutta, tuttu työpaikka ja -tavat tulevat muuttumaan, entä työkaverit tai oma tulevaisuus työpaikalla? Työntekijän näkökulmasta työpaikalla tapahtuvat muutokset eivät ole aina positiivisia, siitä kertoo se seikka että palkansaajat Suomessa tekevät lyhyempää työpäivää ja paremmissa olosuhteissa entisiin aikoihin verrattuna, silti työhyvinvoinnin taso laskee. (Blom. 2009, 8)

Muutos on arkea monelle työyhteisölle nyt ja tulevaisuudessa, tavoitteena kilpailukykyyn parantaminen uudella toimintamallilla. Muutoksen keskellä henkilöstö joutuu kuitenkin koetukselle. Muutos aiheuttaa epävarmuutta ja ahdistuneisuutta yhteisössä, mikä näkyy työn tuloksellisuudessa työyhteisön väsymisen vuoksi. Mielenterveydelliset syyt ovatkin kasvattaneet sairauspoissaolojen määrää viime aikoina. (Auvinen, hakupäivä 12.4.2012.)

Muutokset työelämässä luovat haasteita työhyvinvoinnin ylläpidolle. Aina muutokseen liittyy jotain mihin ei ole voitu ennalta varautua, joten muutokseen liittyy aina sekavia ja ristiriitaisia tunteita työyhteisössä. Oli muutos myönteinen tai kielteinen, on se aina jotain uutta ja ennen kokematon. Työntekijöillä herää paljon kysymyksiä ennen muutosta ja sen aikana, mutta pelkkä kysymyksien käsittely ei riitä vaan työyhteisöllä tulee

olla mahdollisuus keskustella ja arvostella muutosta ja siitä johtuvia seurauksia. (Korppoo. 2011, 4, hakupäivä 10.5.2011.)

Työpaikalla tapahtuvat muutokset aiheuttaa aina ylimääräistä työtä työntekijöille. Muutoksen tuoman ylimääräisen työn määrää ei voida ennalta arvioida, joten työntekijöiltä vaaditaan muutostilanteessa kykyä muuttaa omia toimintatapoja ja aikoja. Työyhteisön voimavarat joutuvat koetukselle työtehtävien kilpaillessa ajasta muutokseen liittyvien työtehtävien kanssa. Muutostilanteessa työhyvinvoinnin tulee olla yhteinen esimiesten ja työhenkilöstön haaste. Henkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin säilyttäminen tulee nähdä yhteisen menestyksen edellytykseksi, jokaisessa muutoksen vaiheessa. (Korppoo. 2011, 4-5, hakupäivä 10.5.2011.)

Ratkaisevassa asemassa työpaikan muutoksen onnistumisessa ovat ihmisten ja asioiden johtamisen taidot. Halu luoda sekä vankka tahto ovat avain asemassa onnistuneeseen muutokseen. Näiden lisäksi johdolta vaaditaan kykyä saada työyhteisö mukaan muutokseen ja sen kehittämiseen. Työyhteisön saaminen mukaan muutokseen edellyttää henkilöstön näkemyksiä muutoksesta sekä rakentamalla yhteisölle mahdollisuus osallistua muutoksen toteuttamiseen ja suunnittelemiseen. Muutoksen onnistumisen edellytyksenä on että kaikki työyhteisön jäsenet ovat mukana muutoksessa. Muutokseen pääsy vaatii kompromissien tekemistä sekä kärsivällisyyttä. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi on erittäin tärkeää, että työyhteisön odotukset muutosta kohtaan ovat johdon tiedossa, johto kertoo avoimesti ja selkeästi muutoksen tavoitteista. (Korppoo. 2011, 8, hakupäivä 10.5.2011.)

Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on erittäin tärkeää ylläpitää yhteishenkeä ja rakentavaa keskustelua työyhteisössä. Puhuminen muutokseen kohdistuvista peloista ja toiveista tulee olla mahdollista ja siihen tulee kannustaa työntekijöitä. Avoin keskustelu luo työyhteisöön turvallisen yhteisöllisyyden tunteen, mikä suojaa ihmisiä kuormittavissa tilanteissa. Muutokset edellyttävät työntekijöiltä uuden oppimista ja vanhaa poisoppimista. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää että tällaisessa tilanteessa voi jakaa kokemuksia ja saada tukea sekä hyväksyntää valinnoilleen. Tehtäväsisältöjen kuvaus auttaa ymmärtämään mitä työpaikan muutos tarkoittaa kunkin yksilön kohdalla. (Korppoo. 2011, 9, hakupäivä 10.5.2011.)

Johdon sekä esimiehien tulee mahdollistaa työyhteisölle tilaisuuksia joissa he voivat keskustella heitä askarruttavista asioista liittyen muutokseen. Esimiesten ja johdon tulee pitää mielessä, että heillä muutokseen liittyvä muutosprosessi on lähtenyt käyntiin jo silloin kun ovat alkaneet suunnittelemaan muutosta, kun työyhteisöllä prosessi alkaa vasta muutoksen hyväksymisen ja alustavien suunnitelmien jälkeen. Yhteisiin tilaisuuksiin muutokseen liittyvään keskusteluun tulee antaa aikaa, vaikka aikaa olisikin vähän, sillä ilman työyhteisön välistä keskustelua muutosta kohtaan voi työyhteisön tehokkuus sekä ajan käyttö vähentyä perustehtävältä. (Valtion konttori. 6-7, hakupäivä 12.4.2012.)

Ihmisiä ohjaa motivaatio. Jos muutos on motivoiva, siihen sitoutuminen on helpompaa ja sen eteen tehdään töitä enemmän. Jos muutos herättää negatiivista ajattelua, ihmisen on vaikeampi motivoitua ponnistelemaan muutoksen puolesta. Hyvin tehty työ motivoi, motivaatio ei ole hukassa muutosta vastustamisen vuoksi vaan huoli siitä, miten saadaan haluttu muutos aikaan. (Korppoo. 2011, 10, hakupäivä 10.5.2011.)

Yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen on kaikkien meidän haasteena. Ihanteena pidetään tilannetta jolloin ihminen löytää luontevasti paikkansa niin työpaikallaan, kuin vapaa-ajallaankin. Työelämässä tapahtuvien muutoksien aikana tämä tasapaino voi helposti järkkyyä, muuttuvien työtapojen tai – tehtävien vuoksi. On tärkeää että johto muutostilanteessa kertoo työntekijöille muutoksen tuomista vaikutuksista pitkällä tähtäimellä. (Korppoo. 2011, 12, hakupäivä 10.5.2011.)

2.2 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Psykofysiologisilla tekijöillä tarkoitetaan sitä, että työ tarjoaa tarpeeksi haastetta tekijälleen, mutta myös mahdollistaa vapaa-aikana virikkeelliseen toimintaan osallistumisen sekä onnistumisen tunteen. Psykofysiologisesti on myös tärkeää huolehtia riittävästä ja monipuolisesta ravitsemuksesta ja terveydestä. Näihin asioihin organisaatio kykenee vaikuttamaan työpaikkaruokailulla, työterveyshuollolla sekä työn kuormittavuuden mittaamisella. (Työhyvinvoinnin portaat -malli, hakupäivä 12.4.2012.)

Turvallisuuden tarve rakentuu turvallisen tulevaisuuden tunteella, riittävällä toimeentulolla, työn ja työympäristön turvallisuudella ja siitä, että työyhteisö on tasa-arvoinen ja

yhdenvertainen. Organisaatio kykenee vaikuttamaan turvallisuuden tunteeseen luomalla työntekijöille tulevaisuuden näkymiä ja vaikuttamaan työoloihin. Työntekijät pystyvät osaltaan vaikuttamaan työ- ja toimintatavoilla. Turvallisuutta tulee mitata erilaisin mittarein ja selvittelyin, jotta ongelmakohtiin kyetään puuttumaan.

(Työhyvinvoinnin portaat -malli, hakupäivä 12.4.2011.)

Yhteisöllisyyden tarvetta tuetaan suureksi osaksi yhteistyöllä. Yhteisöllisessä työyhteisössä se tarkoittaa sitä, että jokainen työntekijä tietää oman osansa ja sen arvon työyhteisön työn tuloksessa. Organisaatio kykenee vaikuttamaan yhteisöllisyyden tunteeseen johtamismetodeilla ja verkostoja kehittämällä. (Valtionkonttori 2007, hakupäivä 12.4.2012.) Yhteisöllisyys ja toimiva vuorovaikutus kasvattavat sosiaalista pääomaa työyhteisössä. Sosiaalinen pääoma tuo työpaikalle voimaa sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla, mikä vahvistaa luottamusta, vuorovaikutusta sekä toimimista yhteistyössä muiden yhteisön jäsenien kanssa. (Räsänen 2011, hakupäivä 12.4.2012)

Avoimen vuorovaikutuksen syntymisen edellytyksenä on, että sen eteen tehdään töitä. Yhteisön esimiehen on kyettävä mahdollistamaan tilanteita joissa työyhteisön jäsenet kykenevät keskustelemaan perustehtävästä, työstä sekä yksilöiden välisistä suhteista. Vuorovaikutuksen työkuultuurin muuttumisen edellytyksenä on vanhoista työmalleista luopuminen sekä kehittää asenteita ja ajattelumalleja. Uusiutuvan työkuultuurin rakentaminen vaatii työyhteisön jäsenien sitoutumista ja työtä niin yhteisö-, kuin yksilö tasollakin. (Räsänen. 2011, hakupäivä 12.4.2012)

Itsensä toteuttamisen tarpeella tarkoitetaan, että työntekijä voi täyspainoisesti hyödyntää omia vahvuuksiaan, mahdollisuutta tuottaa uusia ideoita ja kehittää työtapoja. Organisaatiosta riippuvia tekijöitä ovat, työn mielekkyys, mahdollisuus käyttää luovuutta sekä vapaus päättää asioista. (Työhyvinvoinnin portaat – malli, hakupäivä 12.4.2012)

2.3 Työhyvinvointi hoitotyössä

Terveystenhuoltoon, kuten muihinkin aloihin vaikuttaa nyt ja tulevaisuudessa suuret muutokset. Muutokset vaikuttavat myös siihen, minkälaisia odotuksia hoitohenkilökunnan osaamiselle asetetaan. Jo nyt on nähtävissä se, että erikoissairaanhoidon henkilö-

kunnalta odotetaan laaja-alaista osaamista, sillä osastoja on yhdistetty ja hoitojaksoja lyhennetty intensiivisemmällä hoidolla. Muutoksen tuoman laaja-alaisemman osaamisen vaatimukset eivät koske pelkästään erikoisterveydenhoitoa, vaan ne vaikuttavat myös perusterveydenhoitoon. Esimerkkinä voidaan pitää kotisairaanhoidoa, jossa joudutaan hoitamaan entistä enemmän ja entistä sairaampia ihmisiä kotona. (Hilden, Raija 2002, 16–20.)

Viimeisten 10- vuoden aikana on alettu korostamaan ammatillisen osaamisen merkitystä työhyvinvointiin. Ammatillinen osaaminen onkin keskeinen väline, jolla työhyvinvointi kyetään saavuttamaan. Työhyvinvoinnin tukemiseksi on kiinnitettävä huomio työyhteisön terveyteen, toimintakykyyn, motivaatioon sekä ammattitaitoon. Työn, työympäristön sekä työyhteisön kehittäminen ovat välineitä, joilla mahdollistetaan aiemmin mainitut työhyvinvoinnin kannalta tärkeät seikat. (Hilden, Raija 2002, 85–86)

Eräässä tutkimuksessa tutkittiin henkilöstön sairauspoissaoloja sairaaloissa vuosilta 1997–2000. Kyseisen tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot lisääntyivät 0,7 työpäivästä 0,8 työpäivään vuodessa, eli kokonaisuudessaan 11 %. Jätettäessä laskuista pois ne jotka eivät olleet koko tutkimusaikaa (neljä vuotta) töissä, tulee sairauspoissaolojen nousuksi jopa 26 %. Näkyvintä nousu oli tutkimuksen mukaan nuorissa ikäryhmissä, joten yksin henkilökunnan ikääntyminen ei selitä kokonaan sairauspoissaolojen kasvua. Kuitenkin sairaalassa työskentelevien yksilöiden sairauspoissaolojen taso on kunta-aloja matalampi. Tutkimuksessa oli otettu huomioon vain yli kolme päivää kestäneet sairauspoissaolot. (Vahtera & Kivimäki & Virtanen 2002, 21.)

Moniammatillinen tiimityö nousee merkittävään asemaan puhuttaessa mielenterveys-työstä. Parhaimmillaan moniammatillinen tiimityö on voimavara myös yksilöllisellä tasolla, jossa työyhteisön jäsenet ottavat vastuuta tiimin toiminnasta yhdessä ja toimivat tasavertaisesti, kohti yhteisiä tavoitteita. (Liisa Kiviniemi, Marja-Liisa Läksy, Timo Matinlauri & Nevalainen & Ruotsalainen & Seppänen & Vuokila- Oikkanen. 2007, 154–162.)

Keskeiseksi työvälineeksi mielenterveystyöstä puhuttaessa nousee työntekijän oma persoona. Persoonan käyttö työvälineenä mahdollistaa sen, että asiakas kykenee näkemään itsensä uudella tavalla työntekijän kautta. Sanallisesti se tarkoittaa palautteen antamista,

mutta tärkeämpää on tunteiden peilaus. Työntekijän tehtävänä on ottaa vastaan asiakkaan tunteet, käsitellä ne ja palauttaa ne käsiteltyinä takaisin. (Kiviniemi, ym. 2007, 154–162.)

Työntekijän mahdollisuus ottaa aikaa tunteiden tasaantumiselle on ehto, jotta työntekijä kykenee siirtymään asiakastilanteesta toiseen. Jatkuva emotionaalinen rasitus täyttää nopeasti työntekijän sietokyvyn. Työntekijän unohtaessa oman hyvinvointinsa ja omat ammatilliset rajansa on väistämättömänä tuloksena loppuun palaminen. Ammatillisten rajojen tunnistamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä tunnistaa omat rajansa asiakkaan ongelmien ratkaisuisissa eikä ota vastaan ylimääräistä painetta. Ammatillisten rajojen laiminlyönti johtaa paineen ja toisten ongelmien alle hautautumiseen. (Kiviniemi, ym. 2007, 154–162.)

Pitkään jatkuneen väsymyksen ja jatkuvan paineen tunne johtavat emotionaaliseen uupumiseen sekä tyhjyyteen. Tällöin työntekijällä ei ole voimavaroja toisten asioihin suhtautumiseen tunnepohjaisesti, vaan kieltää omat tunteensa, jotta mikään ei kuormittaisi enää lisää. Tällaisessa tilanteessa olevalla työntekijällä usein esiintyy ihmissuhde ongelmia myös yksityiselämässä ja riski fyysisille sekä psykosomaattisille oireille ja sairauksille kasvaa. Työntekijän kyky erottaa työelämä yksityiselämästä heikkenee ja ammatillinen suojautumiskyky työstä aiheutuvaa tunnepainetta vastaan horjuu. (Kiviniemi, ym. 2007, 154–162.)

3 RYHMÄNOHJAUS PROJEKTISSA

Ryhmä on moninaisesti käytetty muoto, niin työelämässä, koulutuksessa ja monissa harrastuksissa. Tavoitteellinen toiminta yhteistyössä ei ole itsestään selvyys, eikä sen ohjaaminen ole helppoa, vaikka ryhmä käsitettä käytetään yleisesti kuvaamaan mitä tahansa yhteistoimintaa. (Rovio. 2009, 284) Ihmisjoukon muodostaessa ryhmän, voidaan siinä havaita seuraavanlaisia tunnusmerkkejä. (Himberg. 2007, 99.)

- Yhteinen tavoite, sosiaalipsykologisesti puhuttaessa ryhmästä, tulee ryhmän jäsenillä olla yhteinen tavoite ja päämäärä, minkä suuntaan ryhmän toiminnalla pyritään.

- Ryhmäsuhteet, ryhmän toimiessa vuorovaikutuksellisesti syntyy sen sisällä rooli-, normi-, valta-, kommunikaatio- ja tunnesuhteita, mitkä muuttuvat koko ajan.
- Ryhmädynamiikka, ryhmän sisäiset tilanteet, yksilöiden tulkinnat niistä ja ryhmäsuhteet muuttuvat jatkuvasti ja tekevät ryhmästä dynaamisen, koko ajan muuttuvan kokonaisuuden. (Himberg. 2007, 99.)

Puhuttaessa ryhmänohjauksesta, ei puhuta pelkästä teknisestä suorituksesta. Ryhmän ohjaajan tulee tiedostaa myös ryhmän sisäisten yksilöiden ryhmäkäyttäytymisen lainalaisuudet. Ryhmän toiminnan suuntaaminen kohti tavoitteita ei ole ainoa tehtävä mitä ryhmän ohjaajalta vaaditaan. Ohjaajan tulee tekemisen lisäksi myös suunnata ryhmän sisäistä tunnetilaa, vuorovaikutusta ja yhteistyötä edulliseen suuntaan. Ryhmänohjauksessa suurin haaste on ryhmän sisäisten jäsenien odotuksien ja tavoitteiden yhteen sovittaminen. Ohjaaminen ei ole ainoastaan synnynnäinen taito, jota joillain on enemmän kuin toisilla, vaan ryhmänohjaus on taito minkä voi oppia. (Rovio. 2009, 283.)

Ryhmänohjaajalta vaaditaan tilannetajua ja kykyä huomata ja eritellä ryhmän sisäisiä tapahtumia. Toimiminen ryhmässä vaatii jatkuvaa mukautumiskykyä ryhmän dynaamisuuden vuoksi. Tuottoisa ryhmä voi muuttua tuottamattommaksi ryhmäksi tulevaisuudessa ja päinvastoin. Ohjaajan yksi tehtävä on sijoittaa ryhmän yksilöt heidän omien vahvuuksien ja ominaisuuksiensa mukaan ryhmälle edulliseen tapaan. Ryhmätilanteiden ymmärtämistä vaikeuttaa se seikka, että ryhmä rakentuu yksilöistä ja jokainen yksilö omaa oman käsityksensä todellisuudesta. Ohjaajalta vaaditaan kykyä huomioida ryhmän toiminta kokonaisvaltaisesti ja yksilötasoisesti, huomioiden myös ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen. (Rovio. 2009, 286.)

Neuvottelutaidot ja yhteistyötaidot ovat tärkeimpiä työkaluja mitä ryhmänohjaajalta vaaditaan onnistuakseen ryhmän ohjaamisessa. Ryhmänohjaajalta vaaditaan myös oman asemansa ymmärtävää, mutta kuitenkin nöyrää ja toista ihmistä kunnioittavaa asennetta. (Hakala. 2007, 13.) Ohjaajan tehtävä on mahdollistaa ryhmän tekeminen ja näin tukea ryhmää tavoitteiden saavuttamisessa. Ohjaajalla on oltava selkeä käsitys ryhmän tavoitteesta ja toiminnasta millä tavoitteeseen pyritään. (Himberg. 2007, 176.)

Keskeisiä kysymyksiä ryhmän ohjaajalle:

- Millaisia tavoitteita asetat ryhmälle ja sen toiminnalle? Mikä on ryhmän tarkoitus? Mikä on roolisi ryhmässä?
- Millaisia tavoitteita ryhmän sisäisellä yksilöllä on ryhmän toiminnalle?
- Millaisia rooleja yksilöt voivat saada ryhmässä? On tärkeää että jokainen yksilö tuntee paikkansa ryhmässä.
- Minkälaisilla toimintatavoilla tavoitteeseen päästään?
- Kuinka motivoida yksilöä toimimaan ryhmän eduksi?
- Millä välineillä mahdollistat sujuvan vuorovaikutuksen ryhmässä? (Opettajan tehosalkku. Haettu 26.4.2012)

Ryhmänohjauksessa on hyvä muistaa myös ohjaukseen liittyvät sudenkuopat. Liiallista hyväksynnän hakemista tulee välttää, sillä se voi näkyä esimerkiksi perättömien lupaus-ten antamisena hyväksytyksi tulemisen toivossa. Ryhmän ohjaaja rikkoo itse sovittuja sääntöjä. Ohjaajan tulee muistaa että joustavuutta ryhmässä voi rakentaa vasta kun ryhmän perusrakenne on muotoutunut. Jäsenet voivat luottaa toisiinsa vasta kun he hyväksyvät toisensa ja ovat varmoja että tulevat kuulluksi. Ryhmänohjaajalla voi tulla houkutus vastata heti ryhmän sisäiseen vastarintaan. Näissä tapauksissa ohjaajan tulee muistaa, ettei kritiikki koske ohjaajaa henkilökohtaisesti. Ryhmänohjaaja ei voi kuulua ryhmään, vaan ohjaajalla tulee olla selkeästi muista eroava rooli ryhmässä. (Öystilä. 2011, 4-7, hakupäivä 26.4.2012.)

Ryhmän toiminta on sidoksissa vuorovaikutukseen ja tehtävään, minkä vuoksi ryhmä on rakennettu. Vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa ryhmän toimintaan positiivisesti ja mahdollistaa tavoitteeseen pääsyn, mutta se voi myös estää hyvinkin alkanutta yhteistyötä pääsemästä tavoitteeseensa. Ryhmän jokaisella yksilöllä on vastuu ryhmän vuorovaikutuksen toimivuudesta, mutta ryhmänohjaaja voi omalla toiminnallaan vaikuttaa ryhmän sisäiseen vuorovaikutukseen. (Opettajan tehosalkku. Haettu 26.4.2012.)

Rooleilla kuvataan yksilön vakiintuneita käyttäytymismalleja, kuitenkin käyttäytymismallit voivat vaihdella tilanteen mukaan. Roolit ovat välttämättömiä jotta ryhmä toimisi hyvin. Mikäli yksi ryhmän jäsen poistuu ryhmästä, muokkautuu ryhmän roolirakenne ja ryhmän sisäiset tehtävät jakautuvat uudelleen. (Jyväskylän yliopisto, hakupäivä 26.4.2012) Ryhmän jäsenten roolit ja sosiaaliset asemat, ryhmäprosessin vaiheet, tavoitteiden, johtajuuden ja toimintarakenteiden merkitys ryhmässä, ryhmän jäsenten välinen

viestintä ja ryhmän normit ovat tärkeitä käsitteitä ryhmän toimivuuden kannalta. Ryhmän toiminnan ymmärtämisen kannalta on tärkeää ymmärtää ryhmä osana laajempaa organisaatiota ja sitä ympäröivää kulttuuria. Teoreettinen tieto on erittäin tärkeää ryhmän ohjauksessa, mutta kokemuksen tuomalla tiedolla on iso rooli ryhmänohjauksessa. (Repo- Kaarento 2007, 127.)

Rooleihin kohdistuu aina odotuksia, niin oikeuksien kuin velvollisuuksienkin muodossa. Jäsenet voivat itse vaikuttaa rooliinsa ja se voi vaihdella ryhmän tilanteen mukaan. (Suomen virtuaaliyliopisto, hakupäivä 26.4.2012)

Roolit, mitkä rakentuvat ryhmän odotuksien ja yksilön toimintatapojen mukaan, kutsutaan epävirallisiksi rooleiksi. Epävirallisten roolien lisäksi ryhmässä voi olla myös virallisia rooleja, mitkä ovat ennalta määrättyjä tai niistä sovitaan yhdessä, esimerkiksi kokouksessa valitaan puheenjohtaja. (Jyväskylän yliopisto, hakupäivä 26.4.2012.) Ryhmässä rooleilla kuvataan niiden odotusten kokonaisuutta, mitkä suuntautuvat yksilöä kohtaan hänen sosiaalisen asemansa vuoksi. Sosiaalisen aseman tuomat odotukset alkavat ohjata yksilöä ja hänen käyttäytymistään. Roolien mukainen toiminta ja roolien tuomat odotukset vahvistavat toisiaan. (Himberg. 2007, 125.)

Yksilöiden mukautuminen rooliinsa ryhmässä ja roolinsa tehtävien tunnistaminen ja niihin perehtyminen on ryhmälle vahvuus. Eri rooleista saadaan rakennettua toimiva kokonaisuus. Selkeät roolit selkeyttävät ryhmän toimintaa, sillä niiden avulla ryhmässä olevat yksilöt tietävät tehtävänsä ja niihin kohdistuvat odotukset. Rooleilla voi olla myös ryhmää heikentäviä ominaisuuksia. Tarkoin rajatut ja joustamattomat roolit estävät yksilöiden luovuutta. Roolien jäykkyyden vuoksi ryhmä voi reagoida riittämättömästi ulkoisiin muutoksiin. Yksi selitys sille, että ryhmässä yksilöillä ei ole tasavertaiset mahdollisuudet saada onnistumisen ja pätevyyden kokemuksia, ovat ryhmän roolit, sillä ryhmän sisäiset jäykät roolit estävät osaltaan yksilöä toimimasta haluamallaan tavalla. (Rovio. 2009, 68- 69.)

4 PROJEKTIN TARKOITUS, TAVOITE, RAKENNE JA ETENEMINEN

4.1 Projektin tarkoitus ja tavoite

4.1.1 Projektin tarkoitus

Projektin tarkoituksella kuvataan projektin konkreettiset tavat joilla pyritään saavuttamaan projektin tavoitteet. Projektin tarkoituksen on vastattava kysymykseen ”mitä projektissa tehdään? (Silfverberg. 1998, 55)

Tämän projektin tarkoituksena on toteuttaa ohjattu, arjen rutiineista ja työrooleista vapauttava toimintapäivä Keroputaan sairaalan henkilökunnalle. Toimintapäivän aikana jokaisella kohderyhmään kuuluvalla on mahdollisuus osallistua ryhmässä erilaisiin ongelmaratkaisutehtäviin

4.1.2 Projektin tavoite

Tavoitteet antavat projektille perussuunnan koko projektin ajalle. Projektin tavoite tulee olla ilmaistu tiiviisti ja täsmällisesti. Projekti edetessä tavoitteiden avulla tarkastetaan että projektin toiminta on pysynyt alkuperäisessä suunnitelmassa. (Paasivaara & Suho-
nen & Nikkilä. 2008, 124.) Projektin tavoitteilla vastataan kysymykseen: Minkälaiseen lopputulokseen projektilla pyritään? Monet kysyvät, että mitä eroa on tavoitteella ja tarkoituksella? Tavoitteilla viitataan lopputulokseen ja tarkoituksella tapaa pyrkiä tavoitteisiin. (Löow, 2002. 25)

Toimintapäivän tavoitteena on edistää Keroputaan sairaalan, kunto- ja hoivaosaston henkilökunnan yleistä työhyvinvointia. Hyvän yhteistyön ja ilmapiirin kautta voidaan vaikuttaa työntekijöiden viihtyvyyteen ja työn sujuvuuteen positiivisesti, jolloin henkilökunnan kokemaa stressiä voidaan vähentää ja tätä myöten myös vaikuttaa sairas poissaoloihin tulevaisuudessa.

4.2 Projektin rakenne

4.2.1 Rajaus

Rajaus on projektin tehokkuuden ja laadun kannalta ydinasemassa, sillä ilman selvää rajausta projektilla on suuri riski hajota jolloin projektilla ei ole mitään selvää tarkoitusta. Liittymäkohtia tarkastelemalla voidaan arvioida projektin rajauksen olevan kunnossa. Liittymäkohtia tarkastelemalla voidaan saada projektille voimavaroja ja välttää turhaa työtä. (Rissanen. 2002, 187)

Projekti rajataan Keroputaan sairaalan alakerran osaston henkilökuntaan. Keroputaalla alakerran osasto on muodostunut kahdesta aikaisemmasta erillisestä osastosta ja henkilökunta on tilanteessa, jossa heidän on tultava toimeen ja työskenneltävä ihmisten kanssa, jotka ovat aikaisemmin työskennelleet erillisellä osastolla. Tästä syystä eri osastoiden erilaiset toimintatavat kohtaavat ja näin ollen työntekeä vaatii entistä enemmän energiaa ja aikaa. Sairaalahenkilökunnan on tärkeää tuntea toisensa ja itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä, jotta he voisivat toimia yhteistyössä ja ilman yhteistyötä laadukkaan hoidon takaaminen on mahdotonta.

4.2.2 Organisaatio

Projektin organisaatio on moninainen käsite mikä on suhteessa projektin luonteeseen. Nykyisin tavataan vakiintuneita projektiorganisaatioita useissa yrityksissä sekä muissa organisaatioissa. Projekti organisaatio muodostuu ohjausryhmästä, projektipäälliköstä, projektiryhmästä, tukiryhmästä ja eri projektiin liittyvistä työryhmistä. (Löow, Monica 2002, 28) Opinnäytetyönäni tekemäni projektin organisaatioon kuului projektipäällikkö, projektiryhmä sekä tukiryhmä. Projektipäällikkönä toimin itse, työryhmänä projektissani toimi Peräpohjolan opiston NUVA-9 luokka ja tukiryhmänä Keroputaan sairaalan hoiva- ja kuntoutusosaston osastonhoitaja Ojanaho sekä apulaisosastonhoitaja Tarkka.

Projektipäällikön tehtävään nimitetyn henkilön on kyettävä innostamaan työryhmän jäseniä. Projektipäälliköllä pitää olla taito viedä projektia kohti tarkoitusta jotta tavoite saavutettaisiin. (Löow, Monica 2002, 30) Projektipäällikkönä minulla oli suunnittelun aikana selvä visio projektin tarkoituksesta sekä tavoitteesta, mikä ohjasi työskentelyäni suunnittelun aikana. Myös saamani kokemus nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan työstä on antanut minulle valmiuksia tämänkaltaisten tapahtumien järjestämiseen sekä ohjaamiseen. Projektipäällikkönä en ole aikaisemmin toiminut, joten opin paljon uutta projektis-

ta sen suunnittelun aikana. Kuitenkaan yksin en olisi projektia pystynyt tässä mittakavassa toteuttamaan ja työ- ja tukiryhmällä oli suuri merkitys projektin onnistumisen kannalta.

Tukiryhmä muodostuu henkilöistä jotka tukevat projektityötä. Tukiryhmän henkilöt voivat olla mukana projektissa ammattinsa tai yhdistyksen kautta ja heidän roolinsa projektin suunnittelussa voi olla kirjava. Tukiryhmä ei suoranaisesti osallistu projektiin, vaan he voivat antaa neuvoa ja olla mukana kehittämässä projektia. Tukiryhmällä ei ole projektin päätöksenteko-oikeutta. Tukiryhmä voi muodostua erillään toimivista yksilöistä, joita kokonaisuutena kutsutaan ryhmäksi, vaikkeivät he aina toimi ryhmänä. Työryhmiä voi olla projektissa mukana yksi tai useampi. (Löow, Monica 2002, 32) Projektin tukiryhmään kuuluneet osastonhoitaja Ojanaho sekä apulaisosastonhoitaja Tarkka olivat projektin tukiryhmässä mukana ammattinsa sekä työpaikan asemansa vuoksi. Valinta tukiryhmästä kävi luonnollisesti, eikä sitä erikseen määritelty projektin alussa. Projektin tukiryhmä oli aktiivisesti mukana projektin suunnittelussa ja varmistamassa projektin tarkoituksen onnistumisessa. Projektin suunnitteluvaiheessa pidimme useita palavereita tukiryhmän kanssa joissa toimme omia ideoita esille ja kehitelimme niistä yhden toimivan kokonaisuuden, eli projektin tarkoituksena olleen toimintapäivän.

Työryhmien tehtävänä on hoitaa heille määrättyjä tehtäviä projektissa. Työryhmistä valitaan yksi raportoiija joka raportoi työryhmän tehtävien edistymisestä projektipäällikölle. (Löow, Monica 2002, 32) Työryhmänä projektissa toimi Peräpohjolan opiston NUVA-9 luokka. Työryhmä vastasi päivän ohjelmasta sekä sen toteuttamisesta. Työryhmä suunnitteli antamieni ohjeiden mukaisesti yhteistyötä kehittävää toimintaa päivän ajaksi, joita kehiteltiin yhdessä palavereissa, joissa oli mukana projektipäällikkö, tukiryhmä sekä työryhmä.

4.2.3 Kuvaus

Opinnäytetyönä toteutetun projektin työstämisen aloitin keväällä 2010, jolloin sain pyynnön työpaikaltani järjestää toiminnallinen, hyvinvointia edistävä päivä. Päädyin projektin tekemiseen opinnäytetyönä, sillä nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan ammatin, vuoksi minulla on valmiudet sekä mielenkiinto toiminnalliseen ohjaukseen. Alussa tutustuin kirjallisuuteen ja mielessäni kehitin eri ideoita päivän toteutukseen. Apua suun-

nitteluun sain osastonhoitaja Ojanaholta sekä apulaisosastonhoitaja Tarkalta. Yhdessä mietimme kuinka työyhteisön hyvinvointia voitaisiin parhaiten edistää. Kevät ja kesä 2010 pidimme neuvotteluja joissa toimme esille omia mielipiteitä ja näkemyksiämme virkistyspäivästä. Neuvottelujen aikana yhdistimme näkemyksemme yhdeksi kokonaisuudeksi. Ajatuksena oli alussa järjestää työyhteisölle jotain uudenlaista, mitä ei ole ennen työryhmässä koettu.

Päivän aikana tulisi olla yhteistä tekemistä sekä onnistumisen kokemuksia. Päätimme myös pitää projektin salassa työyhteisön jäseniltä, jotta saataisiin ennaltaehkäistyä yhteisön ennakkoasenteet. Toimintapäivän salaaminen kohderyhmältä osoittautui tehokkaaksi menetelmäksi kohderyhmän mielenkiinnon sekä ennakkoluulottoman asenteen saavuttamiseksi. Toimintapäivän olemassaolo paljastettiin kohderyhmälle viikkoa ennen asetettua päivää. Toimintapäivän paljastaminen aiheutti työyhteisössä paljon kysymyksiä ja ihmetystä ja se olikin keskeinen puheenaihe ennen toimintapäivää, minkä vuoksi yhteisön jäsenet odottivat päivää mielenkiinnolla.

4.3 Projektin eteneminen

Syksyllä 2010 otin yhteyttä Perä-pohjolan opiston opettajaan, Jarmo Salovaaraan. Jarmoon kanssa sovittiin että saisin yhden nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajaksi opiskelevan ryhmän käyttööni päivän tehtävien suunnitteluun ja toteutukseen. Idean Peräpohjolan opiston käyttämiseen apuna projektissa tuli siitä, että olen itse valmistunut kyseisestä koulusta vuonna 2004. Kokemukseni vuoksi tiesin kyseisen koulun opiskelijoiden osaamisesta sekä käyttömahdollisuuksista. Yhteisymmärryksessä päädyimme ratkaisuun että pyydämme Peräpohjolan opiston opiskelijoita olemaan apuna suunnittelemassa ja toteuttamassa päivän ohjelmaa. Päivän ohjelma oli laaja, joten sen suunnittelu ja toteutus yksin, ei olisi ollut mahdollista muiden järjestelyiden ohella.

Kävin Peräpohjolan opistolla pitämässä tiedotustilaisuuden missä esittelin itseni, kohderyhmän, eli Keroputaan sairaalan hoiva- ja kuntoutusosaston henkilökunnan, sekä oman projektin tavoitteen ja tarkoituksen. Esiteltyäni itseni, kohderyhmän sekä projektin tarkoituksen ja tavoitteen, esitin myös oman visioin toimintapäivästä, sekä vaatimuksen toimintapäivän sisällöstä. Esiteltyäni omat näkemykseni ja ajatukseni, valittiin NUVA-9 luokan opiskelijoista yksi tiedottaja, jonka tehtävä oli raportoida projektipäällikköä

suunnitelmien edistymisestä. Tilaisuuden jälkeen Peräpohjolan opiston opiskelijat suunnittelivat erilaisia tehtäviä ympäri Torniota.

Suunniteltuaan rastien sisällön, kokoonnuimme Ojanahon ja opiskelijoiden kanssa Ke-roputaan sairaalan kabinettiin ja kävimme ohjelman läpi. Suunniteltu ohjelma oli hyvä eikä siihen tarvinnut muutoksia tehdä. Opiskelijat olivat suunnitelleet haluamani kaltaisen ohjelmakokonaisuuden päivästä ohjeideni mukaan. Kokoontumisen aikana kävimme läpi rastit, niiden toiminnan sekä päivän aikataulun.

Opiskelijat olivat suunnitelleet päivälle ohjeideni mukaan 6 toiminnallista rastia, sillä työyhteisön jäsenet jaettiin arpomalla 6 eri ryhmään. Jokaisen rastin toiminnalle oli varattu aikaa n. 15.min, opiskelijat kokeilivat rastien toiminnan keston jolloin aikataulun luotettavuus saavutettiin. Rasteilla kierto tapahtui siten että 1- ryhmä aloitti rastilta nro.1 ja jatkoi siitä rastille nro. 2 jne. ja ryhmä 6 aloitti rastilta nro.6 ja jatkoi rastille nro.1. Kierrettyään kaikki rastit, joukkueet saivat rastin vetäjältä ristisanatehtävän jossa oli arvoituksia ammattisanastoon liittyen. Ratkaisuksi ristisanasta tuli ” ja nyt kippariin” mikä tarkoittaa Tornion Puuluodossa sijaitsevaa pizzeriaa, jonne olimme varanneet ruokailutilat työyhteisölle. Yhtenä osana toimintapäivää oli rasteilta suunnistaminen seuraavalle, vihjeiden avulla. Seuraavan rastin sijainti tuli ratkaista rastin vetäjän läsnä ollessa, jotta eksymisiltä ja väärinkäsityksiltä välttyttäisiin. Vihjeitä oli jokaiselle rastille useampia ja ne oli pisteytetty vaikeusasteensa mukaan.

Rasti 1, sijaitsi Peräpohjolan opiston rannassa, Hannunkolon pihalla. Vihjeenä rastille oli ”Lapinkullan tehtaan vasemmalla puolellasi täältä”, vihjeen arvo oli 5 pistettä. Toinen vihje oli ”Liittyy opistoon” minkä arvo oli 3 pistettä ja 1 pisteen arvoinen vihje oli ”Peräpohjolan opiston meijeri”. Rastin oli hölmöilyrasti, toimintana kyseisellä rastilla oli ”arvaa kuka”, ponileikki”, ”bäng” sekä ”käki, norsu, gorilla”. Aiheensa mukaisesti rasti sisälsi toimintaa minkä avulla ryhmä kykeni vapautumaan ja vaarantamatta omaa imagoaan heittäytymään mukaan leikkimään. Rastin toiminnot ovat erilaisia lasten ryhmäleikkejä, mitkä ovat sovellettu soveltuviksi aikuisille.

Rasti 2, sijaitsi Torniossa, Putaan nuorisotila, Messin pihalla. Vihjeenä rastille oli ”nuorten ajanviettopaikka maan puolella”, jonka arvo oli 5 pistettä. Toinen vihje oli ”tien toisella puolella on hiekkakenttä” mikä oli 3 pisteen arvoinen. Viimeinen vihje oli

”Tornion nuorisotila Nuorkka” josta sai 1 pisteen. Rastin teemana oli aivopähkinä, jossa oli yhteistyössä tehtäviä arvoituksia.

Rasti 3, sijaitsi Tornion keskustassa, Uitonrannassa. Rastille ohjaavat vihjeet olivat, ”voimistelua lenkkeilyn lomassa” minkä arvo oli 5 pistettä. 3 pisteen vihje oli ”Vanha tukinkuljetus muoto” ja viimeisenä 1 pisteen vihje, ”kuntosali rannassa, Suensaaren pohjoisosassa, Uitonranta” josta sai 1 pisteen. Rastin nimi oli ”liikunnallinen rasti” jossa toimintana oli joukkueina. Joukkuepeleinä oli hännänryöstö, viikinkipallo, puuropata sekä kipot ja kannet.

Rasti 4, sijaitsi Tornion Aineen taidemuseon edustalla, jonne 5 pisteen vihjeenä oli ”lukutoukan kotipiha”, 3 pisteen vihje oli ”taiteen ystävien kohtaamispaikka”, sekä 1 pisteen vihjeenä ”aineen taidemuseo pihalla”. Rastin teemana oli ongelmanratkaisu jossa ryhmäläiset joutuivat ratkomaan ryhmässä yhteistyötä käyttäen erilaisia tehtäviä. Tehtävinä oli miinakenttä, pomminpurku sekä maisema KIM.

Rasti 5, sijainti oli Torniossa, Pirkkiön kentällä, minne ohjaava 5 pisteen vihje oli ”keltainen koppi kromitien varrella”, 3 pisteen vihjeenä oli ”kesällä käytetään agilitiyn, pesäpalloon ja golfaukseenkin, talvella siinä on jää”, ja viimeisenä 1 pisteen vihjeenä oli ”Pirkkiön kenttä”. Rastin teemaksi oli annettu liikunta ja toimintana oli ”askelnaatta”, ”kotka lentää” sekä ”limaklöntit”. Toiminnot olivat variaatioita hippaleikeistä joihin sääntöjä luovasti muuttamalla oli saatu lisää mielenkiintoa ja soviteltua leikit aikuisille sopiviksi.

Rasti 6 sijaitsi Tornion, ortodoksikirkon viereisellä kentällä, minne ohjaava 5 pisteen vihje oli ”Suomen tivoli ilmestyy joka kesä tähän paikkaan... ilmestyykää tekin!”, 3 pisteen vihje oli ”sijaitsee lukiokadulla” ja viimeinen 1 pisteen vihje oli ”kenttä ortodoksikirkon vieressä”. Rastin teemana oli pantomiimi, jossa toimintana oli ”elokuvapantomiiimi”, ”ammattipantomiiimi”, aliaspantomiiimi” sekä ”tilanne improvisaatio”.

5 POHDINTA

Keroputaan sairaalassa tehdyt muutokset ovat vaikuttaneet työyhteisön voimavoroihin heikentävästi. Työyhteisö oli tilanteessa, jossa tuli totutella uudenslaisiin työrutiineihin, -tovereihin ja -rooleihin. Projektina tuotetun päivän ansiosta työyhteisö pääsi vapautuneessa tunnelmassa tutustumaan uusiin työtovereihin ja saivat vertaistukea keskustelemalla työtovereiden kanssa jotka olivat samassa tilanteessa.

Toiminnallinen kehittämisspöivä onnistui hyvin, odottelua tai kiirettä ei esiintynyt haittaavasti ja kohderyhmällä jäi hyvä mieli päivästä. Päivän valmisteluissa parantamisen varaa jäi kuitenkin, sillä ensiapu oli jäänyt suunnittelematta. Kuitenkin itse kiertelin rasteilla, mukanani ensiapulaukku. Kuitenkaan mitään tapaturmia ei sattunut, pientä asfaltti ihottumaa lukuun ottamatta. Kuitenkin ensiavun suunnittelu on erittäin tärkeää tapahtumia järjestettäessä ja siitä tulisi olla selkeä suunnitelma.

Päivän aikana rasteilla suoritettut tehtävät olivat sopivan haastavia ja liikuntaa oli myös sopiva määrä. Hikoilun aiheuttamalta kylmältä vältyttiin, mihin vaikutti myös odottelulta vältyminen. Kohderyhmä osallistui kiitettävästi myös vapaaehtoiseen saunatiloilla järjestettyyn vapaamuotoiseen hauskanpitoon. Työyhteisö pääsi purkamaan tunteitaan muutosta ja työpaineita kohtaan ja saivat ymmärrystä työtovereiltaan.

Ajatus yhteistyötä kehittävästä, työrutiineista vapauttavasta toiminnasta jäi elämään keroputaan hoito- ja kuntoutusosastolla. Projektin tavoitteena oli työilmapiirin parantaminen, yhteistyön edistäminen ja uusiin työtovereihin tutustuminen. Tavoite toteutui hyvin ja projektin ”elämään” jääminen vahvisti projektin onnistumista. Työyhteisön jäsenet olivat kiitollisia päivän järjestämisestä ja myös esimieheltä on positiivista palautetta saatu.

Haluan kiittää kehittämisspöivän suunnittelusta ja toteutuksesta Peräpohjolan opiston NUVA-9 luokkaa, sekä Keroputaan sairaalan henkilökuntaa ennakoluulottomasta osallistumisesta päivään.

5.1 Eettisyys

Projektin eettinen näkökulma tulee ottaa huomioon jo aihetta valittaessa. Aiheen valintaan tehdessä on mietittävä kelle projektista on hyötyä sekä motiivi tutkimuksen tekemiseen. Vaativana eettisenä näkökulmana voidaan mainita kohderyhmän kohtelu. Kun kohderyhmänä ovat ihmiset, tulee ottaa huomioon, millä tavalla kohderyhmän suostumus hankitaan ja minkälaisia riskejä osallistuminen sisältää. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara. 2003. 26- 27)

Projektin aihe oli ajankohtainen kohderyhmälle, eli Keroputaan sairaalan hoito- ja kuntoutusosaston henkilökunnalle. Keroputaan sairaalassa tehtyjen muutoksien myötä henkilökunta on joutunut työskentelemään paineen alaisuudessa ja hakemaan omaa paikkaansa työssään. Henkilökunta oli myös järjestäytynyt uudelleen eri osastojen välillä, joten henkilökunta joutui työskentelemään työntekijöiden kanssa joita ei aikaisemmin tuntenut. Riskinä voidaan pitää sitä, että virkistyspäivän aikana kohderyhmän henkilökokisi tulleen nolahtuksi tai tunteneensa epäonnistumisen tunnetta, mikä otettiin huomioon päivää suunnitellessa. Virkistyspäivän pitäminen salassa ja sen avulla saatu ennakkoluuloton asenne toimi välineenä millä ehkäistiin nolahtuksi tulemisen tunnetta. Epäonnistumisen tunnetta voidaan estää samankaltaisissa tapahtumissa kehittämällä toiminnat kohderyhmän taitojen ja rajoitteiden mukaisiksi.

Tiedon käsittelyssä ja sen hankinnassa on vältettävä epärehellisyyttä jokaisessa sen muodossa. Näihin epärehellisyyden muotoihin kuuluvat plagiointi, tuloksien analysointia ei julkaista ilman kriittistä käsittelyä, raportointi ei saa olla harhaan johtavaa tai puutteellista sekä tutkimukseen tarkoitettuja taloudellisia avustuksia ei käytetä väärin. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara. 2003. 27–28)

5.2 Luotettavuus

Projektia arvioitiin kirjallisella ja suullisella palautteella. Palaute päivästä oli pelkkää positiivista ja samankaltaisia yhteisiä toimintapäiviä toivottiin lisää. Tavoite siitä, etteivät kohderyhmään kuuluvat tiedä päivän sisällöstä ja olisivat mukana vapautuneesti,

onnistui hyvin. Palautteen mukaan päivän ohjelman salaaminen herätti suurta mielenkiintoa päivää kohtaan ja sitä odotettiin.

Palautteesta käy myös ilmi päivän ajankohtaisuus ja tärkeys. Perusteluna päivän tärkeyteen kerrottiin muutoksen mukana tulleet henkilökunnan yhdistymiset ja uudenlaisiin työtapoihin totuttelun tuomat haasteet päivittäisessä työssä. Palautteen mukaan päivä oli myös jotain uutta ja ennen kokematonta kyseisessä työyhteisössä. Palautteesta käy myös ilmi, että kohderyhmän jotkut yksilöt vaihtoivat itselleen tuttuun ja turvalliseen ryhmään, ryhmiin jaon jälkeen. Tämän olisi voinut välttää kirjaamalla ryhmittäin osallistujien nimet.

Palautetta annettiin myös päivän tarkoituksen toteutumisesta. Palautteen mukaan päivän tarkoitus toteutui. Päivään mahtui naurua ja päivän osallistujia määrä oli tarkoituksen mukainen. Hyvä osallistumismäärä mahdollisti ryhmäytymisen sekä me- hengen syntymisen. Päivä oli keskeinen puheenaihe työyhteisössä pitkään ja toi myös uutta jaksamista työhön.

Palautetta annettiin myös päivän aikataulun onnistumisesta. Kohderyhmän mielestä turhalta odottelulta välttyttiin, joten turhautumista ei syntynyt. Tunnelma pysyi hyvänä päivän ajan aikataulun onnistumisen vuoksi. Päivässä mieleenpainuvimpana seikkana kohderyhmällä esiintyi ilo ja hauskanpito ryhmissä, myös hyvät kehittävät keskustelut mainittiin olleen yksi päivän mieleen jääneitä seikkoja. Palautteessa mainittiin myös osallistujien sekä rastien vetäjien aito mukanaolon riemu.

Virkistyspäivästä kerättiin palaute kyselykaavakkeella joka annettiin jokaiselle täytettäväksi työpaikalla. Aikaa palautekyselyyn vastaamiselle annettiin viikko. Palautekyselyssä kysyttiin päivän onnistumiseen liittyviä kysymyksiä, sekä mahdollisia kehittämiskohteita ja ideoita.

Ensimmäisenä kysymyksenä kaavakkeessa oli, ”mitä odotit päivästä?” Vastauksissa tuli esille, että mielenkiinto päivää kohtaan saatiin herätettyä pitämällä päivän sisältö salassa kohderyhmältä. Vastauksien perusteella kohderyhmä osasi odottaa yhteistyötä, työstä irtaannuttavaa toimintaa, sekä yhdessä oloa.

Kyselykaavakkeen toisena kysymyksenä oli, ”oliko päivä ajankohtainen ja jos oli, minä vuoksi? Vastauksien perusteella kohderyhmä koki virkistyspäivän ajankohtaiseksi ja perusteli ajankohtaisuutta työkiireillä sekä uudella työyhteisöllä. Työkiireiden ja työpäivien raskauden vuoksi henkilökunta koki työarjesta irtaannuttavan toiminnan tärkeänä ja ajankohtaisena.

Kyselykaavakkeen kolmantena kysymyksenä oli, ”Toteutuiko päivän tarkoitus, miten päivä erityisesti vaikutti jaksamiseesi?” Kaavakkeella kerätyn palautteen perusteella henkilökunta koki vaihtelun arkeen erityisesti vaikuttaneen jaksamiseen työssä. Palautteen perusteella kohderyhmä piti myös tärkeänä osana jaksamistaan, toisiin työkavereihin tutustumisen.

Neljännessä kohdassa kaavakkeessa kysyttiin ”Miten mielestäsi päivän aikataulu onnistui, oliko valmisteluissa parantamisen varaa? Valtaosa kohderyhmästä piti vastauksien perusteella aikataulutusta, sekä valmisteluita onnistuneina. Vastauksista nousi esille yksi kohderyhmän jäsen joka piti aikataulutusta liian kiireisenä.

Viidennessä kohdassa tiedusteltiin ”Mitä päivästä jäi erityisesti mieleen?” Vastauksien perusteella kohderyhmän mieleen jäi erityisesti osallistuneiden innostuneisuus ja yhdessä toimiminen. Vastauksissa tuli esille myös, että kohderyhmällä on ollut päivän aikana iloinen mieli päivän ajan.

Kyselylomakkeen kuudentena kysymyksenä oli ”Miten mielestäsi henkilökunnan hyvinvointia voitaisiin jatkossa edistää?” Kohderyhmän vastauksien perusteella virkistyspäivän kaltaisia tapahtumia tulisi jatkossakin järjestää, myös yhdessäolon merkitystä korostettiin vastauksissa.

Viimeisenä kyselylomakkeen kohtana oli ”Sana on vapaa/kehittämisideat.” Vastauksien perusteella virkistyspäivä oli ajankohtainen ja se koettiin onnistuneena. Vastauksien mukaan päivä vaikutti positiivisesti työssä jaksamiseen ja päivän aikana kohderyhmällä oli iloinen mieli, vaikkakin vastauksissa tuli ilmi päivän aikana olleen kylmä sää, mikä vaikuttanut osaan kohderyhmästä.

Lopuksi palautteessa kysyttiin ideoita, miten jatkossa voitaisiin pitää yllä hyvää yhteishenkeä työyhteisössä. Palautetta oli annettu myös siitä, että päivä oli yövuoron jälkeen, tähän on kuitenkin mahdotonta vaikuttaa. Palautteesta käy ilmi, että valtaosan mielestä kyseisen päivän kaltaisilla toiminnoilla voitaisiin jatkossakin järjestää, eli päivä oli onnistunut.

5.3 Jatkokehittäminen

Projekti onnistui suunnitelmien mukaisesti eikä mitään vastoinkäymisiä tapahtunut. Kehittämiskohteena kuitenkin ilmeni päivän aikana, että ensiapu oli jäänyt suunnittele-matta, vaikkakin päivän aikana kiertelin varmistamassa että päivä sujuu suunnitelmien mukaisesti ja autossani oli ensiapuvälineet. Kuitenkin ensiapu on erittäin tärkeä olla suunniteltuna tarkasti, silloin kun on kyse tapahtumasta missä on mukana useita ihmisiä. Päivä kuitenkin sujui ilman suurempia haavereita, mutta ensi kerralla tiedän tehdä tar-kan ja kattavan ensiapusuunnitelman, josta tiedotetaan kohderyhmää.

Projektin tuotteena ollutta virkistyspäivää voi kehittää myös muille aloille soveltuvaksi virkistysmuodoksi, myös eri erityisryhmät, kuten mielenterveyskuntoutujat, vanhukset ja kehitysvammaiset voisivat hyötyä toimintapäivän kaltaisesta ohjelmasta. Sovelluksia päivästä voi tehdä monenlaisia ja soveltamisessa on rajana vain luovuus. Kohderyhmän rajoitusten ja taitojen huomioon ottamalla voidaan saada eri ryhmille vahvoja onnis-tumisen kokemuksia suunnitellulla, valvotulla ja ohjatulla toiminnalla.

Toimintapäivän vaikutuksien tutkiminen pitkällä tähtäimellä on myös haastavaa, mutta voisi antaa tietoa siitä, onko samankaltaisia päiviä syytä järjestää jatkossakin. Seuran-nan voi toteuttaa siten, että työyhteisön työhyvinvointia mitattaisiin kyselyllä ennen toimintapäivää ja 2-3kk sen jälkeen.

LÄHTEET

Painetut

- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Nykänen, Eino 2007. Rennosti töissä. WSOY, Jyväskylä.
- Rissanen, Tapio 2002. Projektilla tulokseen. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Kiviniemi, Liisa & Läksy Marja-Liisa & Matinlaituri, Timo & Nevalainen, Kaija & Ruotsalainen, Kari & Seppänen, Ulla-Maija & Vuokila-Oikkanen, Päivi 2007. Minä mielenterveystyön tekijänä. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Lööw, Monica 2002. Onnistunut projekti- projekti johtamisen- ja suunnittelun käsikirja. Tietosanoma Oy, Helsinki.
- Paasivaara, Leena & Suhonen, Marjo & Nikkilä, Juhani 2008. Innostavat projektit. Sairaanhoidajaliitto, Helsinki.
- Silfverberg, Paul 1998. Ideasta projektiksi: projektisuunnittelun käsikirja. Neljäs painos. Edita Oy, Helsinki.
- Hakala, Louna 2007. Ideoita ja välineitä ammattiopiston ryhmänohjaukseen. Nykypaino Oy, Helsinki.
- Repo- Kaarento 2007. Innostu ryhmästä. Dark Oy, Vantaa.
- Rovio, Esa & Lintunen, Taru & Salmi, Olli 2009. Ryhmäilmiöt liikunnassa. Esa Print Oy, Tampere.
- Himberg, Lea & Jauhiainen, Riitta 2007. Suhteita- minä, me ja muut. WSOY, Porvoo.
- Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammalan Kirjapaino Oy, Helsinki.
- Niskanen, Mauno & Murto, Kari & Haapamäki, Jouko 1998. Menestys ja jaksaminen: Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä.
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Nord Print Oy, Helsinki.
- Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007. Hyvä työpaikka. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Hirsjärvi, Sirkka. Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2003. Tutki ja kirjoita. 9-painos. Dark Oy, Vantaa.
- Hildén, Raija 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tammer Paino Oy, Tampere.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?. Hakapaino, Helsinki.

Painamattomat

Korppoo, Leena 2011, Muutos haastaa työhyvinvoinnin.

Hakupäivä 10.5.2011.

<<https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/MuutosHaastMuutosHaastaaTyohyvin.pdf>>

Vesterinen, Pirkko-Liisa. Työhyvinvointi – mitä se on ja miten sitä johdetaan?

Haettu 10.5.2011.

<http://www.tuottavuustyo.fi/tietoa/artikkeleita/tyohyvinvointi_mita_se_on_ja_miten_sita_johdetaan.html>

Räsänen, Leila. Sysäys, työhyvinvointia ja oppimista.

Haettu 12.4.2012.

<<http://www.jytykuopio.fi/syssays/2011/5/files/assets/downloads/publication.pdf>>

Auvinen, Erkki. Työyhteisön muutoksen hallinta on tie tuottavuuteen, tuloksellisuuteen ja hyvinvointiin. Haettu 12.4.2012

<<http://www.sttk.fi/fi-fi/tuottavuus/tuottavuutta-ja-hyvinvointia-tyoyhteison-muutoksen-hallinnalla/>>

Työhyvinvoinnin portaat – malli. Haettu 12.4.2012.

http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli

Öystilä, Satu. Yhteistoiminnallisen ja toiminnallisen oppimisen edut ja esteet & ryhmänohjaajan sudenkuopat. Haettu 26.4.2012

<http://www.toponetti.fi/@Bin/31855/2011_edut,+esteet+ja+ohjaajan+sudenkuopat.pdf>

Valtion konttori. Työhyvinvointi muutoksessa. Haettu 12.4.2012

<<http://www.valtiokonttori.fi/public/download.aspx?ID=73025&GUID=%7B1771B9C7-7644-4155-97D5-5CBDF3BC9AAC%7D>>

Jyväskylä yliopisto. Ryhmäviestinnän perusteet; roolit. Haettu 26.4.2012

<<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/roolit.html>>

Suomen virtuaaliyliopisto. Roolit ryhmissä. Haettu 26.4.2012

<http://palvelut.virtuaaliyliopisto.fi/iq_team_roolit_ryhmassa_fin.asp>

Opettajan tehosalkku. Opiskelijaryhmän ohjaaminen. Haettu 26.4.2012

<http://opetuki2.tkk.fi/p/tehosalkku/ohjaus_ja_arviointi/opintojen_ohjaus/ryhmaohjaus.htm>

KYSELYLOMAKE

1. Mitä odotit päivästä?
2. Oliko päivä ajankohtainen ja jos oli niin minkä vuoksi?
3. Toteutuiko päivän tarkoitus, miten päivä erityisesti vaikutti jaksamiseesi?
4. Miten mielestäsi päivän aikataulu onnistui, oliko valmisteluissa parantamisen varaa?
5. Mitä päivästä jäi erityisesti mieleen?
6. Miten mielestäsi henkilökunnan hyvinvointia voitaisiin jatkossa edistää?
7. Sana on vapaa/kehittämisideoita